

University of Groningen

Psychological determinants of career development in a changing labour market

Leenders, Monica

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2017

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Leenders, M. (2017). *Psychological determinants of career development in a changing labour market*. [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]. Rijksuniversiteit Groningen.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.



NEDERLANDSE SAMENVATTING

De huidige arbeidsmarkt is de laatste decennia sterk aan veranderingen onderhevig. De technologische ontwikkelingen, de globalisering en de economische crisis in 2008 hebben wereldwijd en in Nederland voor veel organisaties grote gevolgen (gehad) voor de wijze waarop het werk georganiseerd was. Door deze ontwikkelingen wordt er hoe langer hoe meer een beroep gedaan op bijvoorbeeld de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van werknemers. Er wordt van hen verlangd dat zij zich blijven ontwikkelen en inspannen om een gezond leven te leiden ten einde tot aan de pensioengerechtigde leeftijd op de arbeidsmarkt inzetbaar te blijven. Employability en duurzame inzetbaarheid staan dan ook bij veel organisaties hoog op de agenda.

De economische crisis heeft ertoe geleid dat veel werknemers door reorganisaties of bedrijfssluitingen hun baan verloren en men daardoor noodgedwongen op zoek moest naar ander werk. De Nederlandse overheid heeft door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015 getracht meer werkzekerheid te creëren. Deze maatregel lijkt vooralsnog echter een tegengesteld effect te hebben. Werkgevers boden doorgaans werknemers na drie jaar of na drie contracten een vast contract aan als de verschillende tijdelijke contracten elkaar binnen drie maanden opvolgden. Door de onzekere arbeidsmarkt zijn evenwel veel werkgevers geneigd tijdelijke dienstverbanden, die volgens de wet nu na twee jaar in een vast contract moeten worden omgezet, juist niet meer te continueren. Dit heeft tot gevolg dat werknemers op dit moment gedurende de loopbaan vaker moeten solliciteren dan voorheen.

Een andere ontwikkeling op de Nederlandse arbeidsmarkt is dat de overheid maatregelen heeft getroffen de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan terug te dringen. Dat betekent dat de meeste werknemers langer in het arbeidsproces moeten blijven. Een zorgelijke ontwikkeling is bovendien dat een toename zichtbaar is van het aantal werknemers met psychisch-gerelateerde klachten op het werk. Volgens gegevens van het CBS had in 2014 ruim 14% van de beroepsbevolking burnoutklachten. Er wordt kennelijk veel van werknemers gevraagd om te kunnen omgaan met deze veranderingen en voor menig werknemer lijkt dit klaarblijkelijk geen eenvoudige opgave.

In deze dissertatie is in een viertal studies een aantal psychologische mechanismen onderzocht die van betekenis zijn in de relatie van personen met

hun werkomstandigheden, waarbij de nadruk ligt op de vraag hoe werknemers omgaan met de uitdagingen waarvoor ze zich in de huidige arbeidsmarkt gesteld zien. Ten eerste is onderzocht of bij werkzoekenden de hechting met de ouders op jonge leeftijd later in het leven samenhangt met de wijze waarop men in het sollicitatieproces staat. Aan dit onderzoek namen 180 respondenten deel die werkzaam waren binnen één en dezelfde organisatie die als gevolg van een reorganisatie hun baan verloren. Ten tweede is nagegaan of de relatie met de ouders in de adolescentie van invloed is op werkwaarden later in het leven. Specifiek werd hierbij gekeken naar arbeidsethos en werkoriëntatie. Voor dit onderzoek werd gebruik gemaakt van gegevens van 3841 respondenten van het Netherlands Kinship Panel Study.

Ten derde is onderzocht welke persoonskenmerken samenhangen met uitstelgedrag bij werknemers in een outplacementsituatie en of dit gedrag van invloed is op het vinden van een andere baan. Hiervoor werden uit acht verschillende organisaties in zowel de profit als de non-profit sector werknemers benaderd die hun baan verloren als gevolg van een reorganisatie of de sluiting van het bedrijf. In totaal namen 134 respondenten aan dit onderzoek deel. Tenslotte is er onderzoek gedaan naar de mate waarin oudere werknemers (50+) burnoutklachten ervaren en of deze klachten samenhangen met de intentie om vervroegd met pensioen te willen. Voor deze studie werd gebruik gemaakt van gegevens van 2892 werknemers en hun partners die in 2001 waren benaderd door het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut in Den Haag. De werknemers werkten voor vier private organisaties en één Nederlandse overheidsorganisatie. In alle onderzoeken werden de gegevens verkregen door de afname van schriftelijke vragenlijsten.

Resultaten

In hoofdstuk 2 is de relatie onderzocht tussen een vermijdende en een angstige hechtingsstijl en verschillende werk-zoek-variabelen. Verondersteld werd dat beide hechtingsstijlen hierop van invloed zijn. Een hechtingsrelatie is een emotionele band tussen ouder en kind en ontwikkelt zich op jonge leeftijd doorgaans met de primaire verzorger. Hechtingsstijlen zijn van invloed op het sociaal functioneren later in het leven maar kunnen ook veranderen door de interactie met anderen bijvoorbeeld door de relatie met een (huwelijks) partner. Een veilige hechtingsstijl leidt over het algemeen tot een stabiele

interactie met anderen terwijl hiervan bij een onveilige hechting minder sprake is. Zowel een vermijdende als een angstige hechtingsstijl worden gezien als een onveilige hechtingsstijl. Mensen met een vermijdende hechtingsstijl zijn geneigd emotioneel afstand te nemen van andere mensen, terwijl angstig gehechte mensen een sterke mate van angst ervaren om in de interactie met anderen te worden afgewezen. Angstig gehechte mensen hebben daarnaast een sterk verlangen naar verbondenheid en bescherming. Van veilig gehechte mensen is bekend dat zij de wereld om zich heen durven te exploreren en met vertrouwen tegemoet treden, terwijl vermijdende en angstig gehechte mensen meer moeite hebben om nieuwe situaties te onderzoeken. Het solliciteren naar een nieuwe baan kan voor veel mensen gezien worden als een nieuwe situatie waarin verwacht wordt dat zij nieuw gedrag laten zien. Hechtingsstijlen kunnen daarom mogelijk van invloed zijn op het vinden van een andere baan.

De resultaten in dit onderzoek laten zien dat deze verwachtingen deels werden bevestigd. Het blijkt dat mensen met een meer vermijdende hechtingsstijl er minder van overtuigd zijn dat ze over voldoende sollicitatievaardigheden beschikken. Ook hebben zij minder vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden om dit proces succesvol te kunnen doorlopen en zijn negatiever ingesteld ten aanzien van solliciteren. In de praktijk kan dit tot gevolg hebben dat deze mensen minder geneigd zijn sollicitatieactiviteiten te ondernemen, wat tot langere periodes van werkloosheid kan leiden. In tegenstelling tot de verwachtingen werden er geen resultaten gevonden voor mensen met een angstige hechtingsstijl. Een verklaring hiervoor is moeilijk te geven omdat zowel mensen met een vermijdende als angstige hechtingsstijl moeite hebben om nieuwe situaties te onderzoeken.

In deze studie is tevens onderzocht in hoeverre onveilig gehechte mensen minder overtuigd zijn van de eigen sollicitatievaardigheden wat tot gevolg kan hebben dat men minder de intentie heeft om sollicitatie-activiteiten te ondernemen. Ook voor het vertrouwen dat men in zichzelf heeft als het gaat om de sollicitatievaardigheden en de houding die men heeft ten opzichte van het solliciteren werd deze relatie onderzocht. Uit de resultaten blijkt dat een vermijdende hechtingsstijl hierop van invloed is en dat deze relaties voor een angstige hechtingsstijl niet werden gevonden. Een mogelijke verklaring waarom deze effecten wel werden gevonden voor mensen met een vermijdende hechtingsstijl kan zijn dat zij zich meer terugtrekken uit veeleisende uitdagende activiteiten dan angstig gehechte mensen.

De (hechtings)relatie met de ouders op jongere leeftijd kan ook van invloed zijn op de wijze waarop mensen later in het leven in het werk staan. In hoofdstuk 3 werd onderzocht of de ouder-kindrelatie samenhangt met een tweetal werkwaarden namelijk werkoriëntatie en arbeidsethos. Werkoriëntatie verwijst naar waarden, verwachtingen en gevoelens die werknemers meenemen naar de werksituatie. Werkoriëntatie betreft aspecten van organisatorisch burgerschapsgedrag (organizational citizen behaviourship), zoals extra uren werken of het uitvoeren van extra taken voor de organisatie. Arbeidsethos wordt beschouwd als een aspect van betrokkenheid van mensen bij hun werk en carrière en wordt gedefinieerd als 'een reeks overtuigingen en houdingen die de fundamentele waarde van werk reflecteren'. De verwachting was dat een positieve relatie met de ouders tot een positievere werkoriëntatie en een hogere arbeidsethos zou leiden. Dit werd in het onderzoek bevestigd. Verder bleek dat de relatie met de vader daarop van grotere invloed was dan de relatie met de moeder en dat dit vooral opging voor mannen. De ontwikkeling van waarden is een uitermate complex proces, gaat door gedurende het leven en kan bijvoorbeeld beïnvloed worden door de relatie met een (huwelijks) partner. Er werd daarom ook onderzocht of de ondersteuning van de partner een rol zou spelen tussen de relatie met de ouders en deze werkwaarden. Deze samenhang werd wel gevonden maar alleen voor vrouwen en niet voor mannen.

Door de veranderingen op de huidige arbeidsmarkt wordt er meer nadruk gelegd op de waarden die mensen hanteren ten opzichte van het werk. Werkwaarden nemen daarbij een steeds belangrijkere plaats in bijvoorbeeld als het gaat om de motivatie, de keuze voor een bepaalde baan en bij loopbaanontwikkeling. Bovendien dragen positieve werkwaarden bij aan de effectiviteit van activiteiten op het werk. Werkgevers hechten hier dan ook steeds meer belang aan bij de selectie van hun personeel.

In hoofdstuk 4 werd onderzocht welke factoren van invloed zijn op uitstelgedrag en of uitstelgedrag samenhangt met het wel of niet vinden van een andere baan. In het Engels gebruikt men voor uitstelgedrag het woord 'procrastination'. Oorspronkelijk is dit woord afkomstig van het Latijnse werkwoord 'procrastinare' wat letterlijk 'op morgen schuiven' betekent. Het gedrag wordt gezien als een onvermogen tot zelfregulering. Bij zelfregulering gaat het om het stellen van doelen, het monitoren van het eigen gedrag ten opzichte van deze doelen, en om het eigen gedrag, gedachten of gevoelens

te kunnen wijzigen of veranderingen in de omgeving aan te brengen ten einde deze doelen ook te kunnen verwezenlijken.

De onderzochte persoonskenmerken betroffen een tweetal zelf-evaluatievariabelen (professionele zelfverzekerdheid en sollicitatie-self-efficacy), een persoonskenmerk (locus of control) en een tweetal variabelen die motivatie representeren (prestatiemotivatie en positieve faalangst). Sollicitatie-self-efficacy is de overtuiging die iemand heeft dat hij of zij met succes naar ander werk kan zoeken en is een relevant aspect in het sollicitatiezoekproces. Een globaal gevoel van eigenwaarde (global self-esteem) is gerelateerd aan gevoelens van welzijn en zelfwaardering en wat eveneens van invloed kan zijn op het sollicitatieproces. Een derde persoonlijke factor is werk-zoek-attitude. Dit is de mate waarin iemand het solliciteren als positief of negatief ervaart. Prestatiemotivatie is de mate waarin mensen gericht zijn op het bereiken van prestaties en de motivatie om te presteren. Solliciteren is een langdurig en onzeker proces omdat niet altijd duidelijk is aan welke eisen moet worden voldaan. Positieve faalangst is een andere variabele die dit proces kan beïnvloeden. Positieve faalangst wordt geactiveerd in situaties die relatief ongestructureerd zijn maar in zekere zin belangrijk voor een individu.

Uit de resultaten blijkt dat uitstelgedrag een probleem is dat voorkomt bij werknemers in een outplacementsituatie. De gevonden resultaten betreffen met name de effecten van locus of control en prestatiemotivatie op uitstelgedrag. Mensen die minder het gevoel hebben dat ze controle hebben over hun leven vertonen meer uitstelgedrag. Ook mensen die minder gemotiveerd zijn om prestaties te leveren, vertonen eveneens meer uitstelgedrag. Sollicitatie-self-efficacy was hierop niet van invloed. Wel blijkt dat van alle variabelen in dit onderzoek sollicitatie-self-efficacy als enige het vinden van een andere baan voorspelde. Uitstelgedrag had hierop geen invloed.

In hoofdstuk 5 werd onderzoek gedaan naar de mate waarin oudere werknemers burnoutklachten ervaren en in hoeverre burnout van invloed is op de intentie om vervroegd met pensioen te willen gaan. Burnout is een verminderde capaciteit om om te gaan met stress op het werk en is gerelateerd aan chronisch disfunctioneren. Burnout wordt beschouwd als het resultaat van langdurige blootstelling aan chronische stress en gedefinieerd als een syndroom dat wordt gekenmerkt door drie dimensies: gevoelens van

uitputting, verhoogd cynisme ten aanzien van het werk en een negatief beeld van de eigen professionele effectiviteit. Gevoelens van uitputting hebben betrekking op gevoelens van het overdreven moe worden en uitputting van emotionele en fysieke middelen. Cynisme heeft betrekking op de houding van een negatieve, onverschillige of een overdreven reactie op verschillende aspecten van het werk en betreft de interpersoonlijke relatie van burnout. Verminderde self-efficacy geeft de zelf-evaluatieve component van burnout weer en heeft betrekking op gevoelens van incompetentie en een gebrek aan prestaties en productiviteit op het werk.

De resultaten van het onderzoek laten zien dat burnout voorkomt bij oudere werknemers en dat deze klachten van invloed zijn op de intentie om vervroegd met pensioen te willen. Vermoeidheid hangt onder andere samen met fysiek zwaar werk, weinig uitdaging en het ontbreken van sociale ondersteuning door collega's en managers. Andere factoren zoals hoge werkdruk, gebrek aan uitdaging en groeimogelijkheden en het ontbreken van sociale ondersteuning van de collega's leiden ertoe dat werknemers een cynische houding aannemen ten opzichte van het werk. Daarnaast blijkt dat werknemers die voldoende uitdagingen en autonomie ervaren en zij die minder werkdruk ervaren meer vertrouwen hebben in de eigen professionele capaciteiten.

Naast burnoutklachten blijkt uit de resultaten dat de interactie met een (huwelijks)partner ook van invloed is op de intentie vervroegd met pensioen te willen. Deze interactie wordt beschouwd als een indicatie voor de kwaliteit van een huwelijk. Werknemers die meer gezamenlijke activiteiten met hun partner ondernemen, hebben een sterkere intentie om het arbeidsproces vroegtijdig te verlaten. Door de verschillende maatregelen die de Nederlandse overheid heeft genomen om de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen, bestaat er een reële kans dat werknemers gedwongen in het arbeidsproces zitten maar die of psychische klachten ervaren of minder gemotiveerd zijn. Een verminderde gezondheid of motivatie kan leiden tot een verminderde effectiviteit en productiviteit.

Praktische implicaties

De bevindingen van de verschillende onderzoeken in deze dissertatie hebben praktische implicaties voor zowel werkgevers als werknemers alsook

zij die op enigerlei wijze vanuit een professionele rol betrokken zijn bij de begeleiding van mensen in het arbeidsproces. Managers in organisaties kunnen zich er bewust van worden dat ervaringen uit de (vroeg) jeugd mogelijk van invloed zijn op de wijze waarop werknemers in het werk staan zonder dat men zich daarvan bewust is. Meer kennis over deze psychologische processen kan werkgevers helpen gedrag van werknemers in organisaties beter te begrijpen. Ook professionals zoals psychologen en coaches kunnen met hun expertise over deze psychologische mechanismen organisaties en werknemers ondersteuning bieden zodat werknemers gezond en wel de pensioengerechtigde leeftijd halen.

Het doel van deze dissertatie was om een licht te laten schijnen op het omgaan van werknemers met een aantal turbulente veranderingen op de huidige arbeidsmarkt. Vanuit verschillende invalshoeken is gekeken naar mogelijke belemmeringen en barrières die werknemers kunnen ervaren dit op een effectieve wijze te doen. De resultaten laten zien dat zowel individuele verschilvariabelen als invloeden vanuit de vroege jeugd en de sociale omgeving (partner en werk) hierbij een rol kunnen spelen. Er is sprake van een uitermate complex proces waarin in toekomstig onderzoek het een uitdaging zal zijn om op wetenschappelijke wijze deze processen verder te ontrafelen met het uiteindelijke doel interventies te ontwikkelen die kunnen bijdragen aan het antwoord op de vraag hoe werkgevers en werknemers het beste kunnen omgaan met veranderingen op het werk.

